

## Оповестяване на информация по Наредба № 48 от 20.03.2013 г. на КФН

Политиката за формиране на възнагражденията в ПОД „Топлина“ АД /Политиката/ е приета с решение на Управителния съвет на ПОД „Топлина“ АД по протокол № 127/ 23.09.2013 г., одобрено от Надзорния съвет с решение по протокол № 106/26.09.2013 г., изменена с решение на Управителния съвет по протокол № 134/07.07.2014 г., одобрено от Надзорния съвет с решение по протокол №112/ 10.07.2014г., след съгласуване със Специализираната служба за вътрешен контрол на ПОД „Топлина“ АД изменена и допълнена от Управителния съвет с решение по протокол № 206/ 11.11.2019 г., одобрено от Надзорния съвет с решение по протокол № 193/14.11.2019 г.

Политиката за възнаграждение се разработва от Управителния съвет в сътрудничество със специализираната служба за вътрешен контрол, а когато е необходимо и с помощта на експерти в областта на човешките ресурси, които притежават необходимата квалификация и функционална независимост, с цел гарантиране на обективна преценка за целесъобразността на политиката за възнаграждение, включително на последиците за риска и управлението на риска.

През 2019 г. в дружеството не е бил сформиран Комитет по възнагражденията, нито са използвани външни консултанти.

Политиката се прилага по отношение на категориите персонал посочени в чл. 2, ал. 1 и ал. 2 от Наредба № 48, като в нея се регламентират ясни и обективни принципи за определяне на възнагражденията в ПОД „Топлина“ АД, като заплати и други финансови и/или материални стимули.

Целта на Политиката е да се осигури подходяща и балансирана структура на възнаграждението на служителите, в съответствие с бизнес целите на дружеството, бюджетът за съответната година, представянето на служителите, както и отнасянето им към съответната категория.

През 2019 г. заплащането на възнаграждение на категориите персонал посочени в Политиката бе извършено изцяло в съответствие с изискванията на Политиката, като бе обвързано с постигнатите резултати, както от страна на дружеството, така и от управляваните от дружеството фондове за допълнително пенсионно осигуряване. Размерът на променливите възнаграждения отчитат всички рискове, поети за постигане на отчетения резултат.

Променливото възнаграждение се отпуска по начин, мотивиращ благоразумно управление на риска и не насърчаващ прекомерното поемане на такъв. Това се осигурява чрез:

1. Определяне на подходящо съотношение между постоянно и променливо възнаграждение;

2. Основното (постоянното) възнаграждение представлява значителна част от общото възнаграждение за да осигури прилагането на гъвкава политика за променливото възнаграждение, включително възможност за неизплащането му;

3. Размерът на променливото възнаграждение отчита всички рискове, поети за постигане на отчетения резултат;

4. Размерът на променливото възнаграждение се обвързва с резултати от дейността чрез комбинация на оценките за работа на служителя, на съответното структурно звено, на пенсионноосигурителното дружество като цяло, както и на фондовете за допълнително пенсионно осигуряване;

5. Оценката на работа на служителя включва финансови и нефинансови показатели;

6. Оценката на променливото възнаграждение по т.4. обхваща период от няколко години, така че оценъчният процес да се основава на дългосрочно изпълнение на дейността и изплащането на променливото възнаграждение да е разпределено за период отчитащ икономическия цикъл и поетия от дружеството риск

7. Оценката на резултатите от дейността, използвана при формиране на променливите възнаграждения и тяхното разпределение, трябва да взема предвид всички текущи и бъдещи рискове, в това число цената на капитала и необходимата ликвидност;

През 2019 г., съгласно приетата Политика са използвани финансови и нефинансови показатели относно изпълнение на преки задължения и поставени задачи, както и постигнати резултати в зависимост от конкретната заемана длъжност. Тези критерии едновременно стимулираха финансовото представяне на дружеството, в интерес на осигурените лица и не доведоха до поемането на ненужни рискове и конфликт на интереси. В случаите в които е приложимо в политиката е предвидено и отлагане на получаването на част от променливото възнаграждение.

Съгласно Политиката предоставянето на разсрочено променливо възнаграждение се извършва пропорционално или чрез постепенно нарастване през периода на разсрочване. Отложената част на възнаграждението може да се състои от акции, опции, пари или други средства. Критериите за оценка на бъдещите резултати, с които е обвързана отложената част трябва да позволяват коригиране на размера съобразно текущите и бъдещите рискове.

През 2019 г. дружеството не е предоставило променливи възнаграждения, които се състоят от акции, опции или други финансови инструменти.

#### Финансови показатели

Финансови резултати ако са приложими от дейността на оценяваното лице и от дейността на съответното структурно звено в което лицето работи.

#### Нефинансови показатели

Изпълнение на преки задължения и поставени от задачи от лицето при изпълнение на дейността му; проявени компетенции от лицето при изпълнение на дейността му; принос към постигане на стратегическите цели на дружеството и устойчиво развитие на дружеството и на управляваните от него фондове за допълнително пенсионно осигуряване и други нефинансови критерии, с които е обвързано определянето на променливото възнаграждение на оценяваното лице.